

10. 7. 2025

Veźměte, prosíme, na vědomí, že text článku odpovídá platné právní úpravě ke dni publikace.

# Byznys a paragrafy, díl 13.: Vysílání zaměstnanců do zahraničí: Jak správně rozlišit služební cestu a režim vyslaného pracovníka

Vítáme vás u dalšího dílu naší série Byznys a paragrafy, kterou pro vás připravuje advokátní kancelář LAWYA. Tentokrát se zaměříme na téma, které je pro podnikatele v současnosti stále aktuálnější – vysílání pracovníků do jiných členských států Evropské unie. Přestože text zákona pracuje s pojmem „pracovní cesta“, v našem článku používáme v praxi notoricky známý pojem „služební cesta“, který označuje totéž. Ať už jde o krátkodobé služební cesty, nebo o zaměstnání v režimu vyslaného pracovníka, je klíčové správně rozlišovat mezi těmito dvěma situacemi, abyste se vyhnuli právním problémům a případným sankcím.

Zaměstnavatelé často čelí nárokům na dodržování specifických pracovních podmínek a předpisů, které se liší od těch, které platí v domovském státě. Správná aplikace evropských směrnic a příslušných norem pracovního práva může být složitá, ale srozumitelný postup a prevence problémů jsou v tomto případě klíčové. V tomto článku si vysvětlíme, jak správně vysílat pracovníky do zahraničí, jaké jsou vaše povinnosti a jak se vyhnout problémům při nesprávné interpretaci pravidel pro služební cesty a vyslané pracovníky.

## Pracovní cesta vs. Vyslání zaměstnance

Zaměstnavatel, který vysílá pracovníka za práci do jiného členského státu EU, musí jasně rozlišovat mezi běžnou služební cestou a režimem „vyslaného pracovníka“. Podle § 42 zákoníku práce se služební cestou rozumí „časově omezené vyslání zaměstnance mimo sjednané místo výkonu práce“. Služební cesta vyžaduje souhlas zaměstnance a zpravidla se domlouvá buď obecně ve smlouvě, nebo ke každé cestě zvlášť.

Směrnice Evropského parlamentu a Rady (EU) 96/71/ES (dále jen „směrnice“) ovšem definuje „vyslaného pracovníka“ jako zaměstnance, který „po omezenou dobu vykonává práci na území jiné země EU, než ve které obvykle pracuje“. V praxi je tedy třeba rozlišovat: krátkodobé cesty (např. jednání s klienty) si obvykle vystačí s dohodou a cestovními náhradami, zatímco „vyslaným pracovníkem“ se rozumí zaměstnanec, který po omezenou dobu vykonává práci na území jiného členského státu než státu, ve kterém obvykle pracuje.[\[1\]](#)

Podle zákoníku práce musí zaměstnavatel při vyslání do jiného členského státu zaměstnance písemně informovat o klíčových podmínkách (§ 37a ZP) – zejména o státě vyslání, době, měně výplaty, poskytovaných plněních a podmínkách návratu. Tato informační povinnost však neplatí, pokud vyslání zaměstnance nepřesahuje čtyři týdny[\[2\]](#). V případě delšího pobytu při výkonu práce mimo domovský stát tak zaměstnavatel musí připravit podklady obdobné dočasnému přidělení zaměstnance k jinému zaměstnavateli, včetně vyplnění příslušných formulářů a notifikací, a počítat s působností zahraničních pracovněprávních pravidel.

## Pracovní podmínky a směrnice o vysílání pracovníků

Evropské právo podle směrnice 96/71/ES stanoví minimální podmínky pro vyslané pracovníky. Cílem této směrnice je ochránit vyslané zaměstnance a zajistit spravedlivé podmínky pro poskytovatele služeb. K základním podmínkám, které musí zaměstnavatel dodržet v hostitelské zemi, patří zejména:

- Maximální délka pracovní doby a minimální doba odpočinku a dovolená za kalendářní rok,
- Minimální mzda v hostitelském státě (včetně sazeb za přesčasy),
- Ochrana zdraví, bezpečnost a hygiena při práci dle pravidel hostitelské země,
- případně další místní výhody (např. příspěvky nebo náhrady cestovních výdajů, stravného a ubytování), pokud jsou v daném odvětví či regionu obvyklé.

Pro vyslané zaměstnance platí totiž obecná zásada „stejného zacházení“ – mají mít nárok na stejně výhodné podmínky a odměňování jako místní pracovníci v hostitelské zemi. Z tohoto důvodu směrnice č. 2018/957 doplnila původní 96/71 tak, že místo dosavadní „minimální mzdy“ v článku 3 se zavedl pojem „odměny“ vyplácené podle úpravy hostitelského státu, což zahrnuje i všechny místní příplatky. Navíc byl zaveden nový prvek dlouhodobého vyslání – pokud skutečná doba vyslání přesáhne 12 měsíců (výjimečně až 18 měsíců), začne se na vyslaného vztahovat *téměř celý* [\[3\]](#) právní režim zaměstnanců v hostitelské zemi.

Směrnice ve znění pozdějších předpisů dále obsahuje podrobnější kritéria, která pomáhají určit, zda jde skutečně o vyslání, a zároveň ukládá členským státům povinnost administrativní spolupráce. Zavádí zejména **system IMI** (Internal Market Information system) jako elektronický nástroj pro rychlou komunikaci mezi úřady různých států. Rovněž zajišťuje, že správní sankce v jednom členském státě jsou vymahatelné i v ostatních.

## Notifikace vyslání a digitální nástroje

Zaměstnavatelům je pro usnadnění shrnuta řada povinností spojených s ohlašованием vyslání. Mezi hlavní úkony patří:

- oznámení zahájení vyslání příslušnému úřadu hostitelské země,
- určení kontaktní osoby pro komunikaci s tamními úřady,
- archivace a předkládání pracovněprávních dokumentů v jazyce hostitelské země (pracovní smlouva, výplatní pásky, rozvrh pracovní doby),
- zaznamenávání délky vyslání a podle toho uplatnění příslušných pracovních předpisů (např. při překročení limitu 12 měsíců),
- zajištění platného potvrzení A1 pro sociální zabezpečení.

Česká republika od 1. července 2024 spustila povinný registrační portál pro oznámení vyslání do ČR, přičemž zjednodušení očekává i celounijní projekt. Na podzim 2024 Komise představila návrh *jednotného digitálního portálu* pro ohlašování vyslaných zaměstnanců v celé EU. Ten by umožnil firmám používat jeden standardizovaný formulář místo 27 národních a podle odhadu měl snížit administrativní náklady, nicméně na jeho spouštění se stále čeká.

## Kontrola a sankce

Neoznámení vyslání nebo nesprávná dokumentace může vést k přísným postihům. Vzhledem k tomu, že vysílání zaměstnanců do sousedních zemí je stále častější, uvádíme pro srovnání sankce za porušení oznamovací povinnosti dle tuzemské právní úpravy a právní úpravy našich sousedů. Česká legislativa stanoví pokuty až do 100 000 Kč[4] za chybějící nebo neúplnou evidenci dokumentů. Slovenským ekvivalentem tuzemského zákona o zaměstnanosti je zákon o službách zamestnanosti, podle kterého lze uložit pokutu až do výše drakonických 100 000 EUR.[5] Za nedodržení oznamovací povinnosti pak rakouský zákon stanoví pokuty až do 20 000 EUR.[6] V Německu za porušení oznamovací povinnosti hrozí peněžní postih do výše 2 000 EUR.[7] V neposlední řadě upozorňujeme, že národní inspektoráty a finanční úřady jsou oprávněny vstupovat do podniků, provádět kontroly na místě a vymáhat sankce podle příslušných právních norem.

## **Praktická doporučení a výhody správného postupu**

Pro zaměstnavatele je zásadní mít jasno v rozlišení režimů a důkladně připravit interní postupy. Mezi doporučení patří například: evidovat a hlídat délku zahraničních cest, zajistit, aby pracovní smlouvy a mzdy odpovídaly požadavkům hostitelského práva, organizovat školení pro manažery o pravidlech vysílání a využívat nové elektronické služby (IMI, notifikační portály, elektronické registrace). Výhody správného nastavení jsou značné: firma minimalizuje riziko pokut, posiluje svou reputaci v oblasti HR compliance a zároveň může legálně využívat benefity mezinárodního trhu práce (např. flexibilní posílání expertů, daňová optimalizace výdajů na služební cesty apod.). Většina pravidel umožňuje podnikům legálně vysílat zaměstnance bez zbytečných překážek – je třeba je jen znát a aplikovat v praxi.

## **Závěr**

Vysílání zaměstnanců do zahraničí není jen administrativní záležitost, ale také právní výzva, která vyžaduje pečlivé dodržování pravidel stanovených jak národními, tak evropskými předpisy. Správné rozlišování mezi služební cestou a režimem vyslaného pracovníka může mít zásadní vliv na to, zda se vyhnete problémům a sankcím, nebo naopak budete čelit právním komplikacím.

Z vlastní praxe doporučuji: než své zaměstnance pošlete do zahraničí, ujistěte se, že plně rozumíte povinnostem, které s tímto krokem souvisejí. Ujistěte se, že všechny potřebné dokumenty a procesy jsou v pořádku a že respektujete specifické podmínky hostitelských států. Včasná příprava a dodržování pravidel vám mohou ušetřit mnoho starostí a zároveň posílit vaši reputaci jako zaměstnavatele, který respektuje evropskou pracovněprávní legislativu.

Sledujte další díly seriálu Byznys a paragrafy, a pokud chcete mít přehled o aktuálních právních změnách a praktických doporučeních, přihlaste se k odběru našeho měsíčního newsletteru, který vám přináší nejnovější právní novinky a užitečné tipy.

Přihlásit se k odběru newsletteru můžete >>> [zde](#).

Děkujeme, že jste s námi, a těšíme se na společnou cestu světem práva a podnikání.



**Mgr. Ivana Šilhánková,**  
advokátka

**Mgr. Tomáš Veverka,**  
advokátní koncipient

# LAWYA

[LAWYA, advokátní kancelář s.r.o.](#)

Sídlo:  
Tučapy 240  
683 01, Tučapy

Kontaktní adresa:  
Králova 298/4  
616 00, Brno

tel.: +420 543 216 310  
e-mail: [info@lawya.cz](mailto:info@lawya.cz)

---

[1] čl. 2 Směrnice Evropského parlamentu a Rady 96/71/ES ze dne 16. prosince 1996 o vysílání pracovníků v rámci poskytování služeb

[2] § 37a odst. 4 zákona č. [262/2006](#) Sb., zákoník práce

[3] Výjimku z tohoto pravidla tvoří postupy, formality a podmínky uzavírání pracovních smluv a jejich ukončování, včetně konkurenčních doložek a doplňkové podnikové systémy zaopatření v důchodu.

[4] § 140 zákona 435/2004 Sb., Zákon o zaměstnanosti

[5] § 68a zákona Národnej rady Slovenskej republiky č. [5/2004](#) Sb., o službách zamestnanosti

[6] § 26 des Bundesgesetz, mit dem ein Gesetz zur Bekämpfung von Lohn - und Sozialdumping erlassen wird (Lohn - und Sozialdumping-Bekämpfungsgesetz - LSD-BG)

[7] § 4 des Gesetz über den Nachweis der für ein Arbeitsverhältnis geltenden wesentlichen Bedingungen (Nachweisgesetz - NachwG)

## Další články:

- [Velké tápání okolo švarcsystému](#)
- [Dva problémy s pracovní pohotovostí](#)
- [Příkaz a příkaz na místě v přestupkovém řízení vedeném orgány inspekce práce](#)
- [Nová úprava kvalifikovaných zaměstnaneckých opcí](#)
- [Zákon o jednotném měsíčním hlášení zaměstnavatele vstupuje v účinnost](#)
- [Souběh funkce statutárního orgánu a pracovněprávního vztahu - judikaturní vývoj](#)
- [Nejvyšší soud: Příspěvek na penzijní připojištění se řadí mezi pracovní a mzdové podmínky](#)
- [Změny nejen parametrů exekučních srážek pro rok 2026](#)
- [Transparentní odměňování](#)
- [K osobnímu příplatku v platové sféře](#)
- [Odvolání vedoucího zaměstnance z funkce a některé související otázky z HR praxe](#)